

# I. Nuestro capital humano



## NUESTRO CAPITAL HUMANO

El objetivo principal de Ebro Foods en el ámbito laboral es disponer de un marco de relaciones laborales adecuado, haciendo sentir a sus empleados parte integrante de la organización, favoreciendo su desarrollo profesional, promoviendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación y estableciendo, en definitiva un clima de paz social.

Cada una de las sociedades del Grupo se rige por la legislación laboral del país en el que desarrolla su actividad. Además, las más importantes tienen formuladas políticas propias de Recursos Humanos que regulan las relaciones entre los empleados y la sociedad. Por encima de ellas y sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios colectivos de las distintas empresas que componen el Grupo Ebro Foods, existe un Código de Conducta Corporativo (COC) que garantiza no sólo el comportamiento ético y responsable de los profesionales de todas las sociedades de Ebro Foods en el desarrollo de su actividad

sino que también sirve de referencia para definir los objetivos de la política y garantías de empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la formación y los principios para garantizar la no discriminación y la diversidad e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Este Código establece la existencia de un canal confidencial de denuncias ([canaldedenuncias@ebrofoods.es](mailto:canaldedenuncias@ebrofoods.es)) por el que cualquiera de los sujetos obligados por el COC podrá comunicar, cualquier incumplimiento de los principios recogidos en el mismo. Asimismo, todo empleado podrá formular consultas, sugerencias o dirigir dudas sobre casos concretos que pudieran afectarle, dirigiéndose, en cualquier idioma, a la Comisión de Auditoría y Control a través de la cuenta de correo específica [codigodeconducta@ebrofoods.es](mailto:codigodeconducta@ebrofoods.es). El COC está publicado tanto en la página web de la sociedad (<http://www.ebrofoods.es/responsabilidad-social-corporativa/codigo-de-conducta/>) como en la Intranet corporativa.

## INDICADORES DE DESEMPEÑO DE PRÁCTICAS LABORALES

La plantilla de empleados del Grupo Ebro Foods durante el ejercicio 2012 ascendió a 4.573 trabajadores.

### DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR ÁREA DE NEGOCIO

División Arroz	2749
División Pasta	1763
Holding	61

### DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR ÁREA DE NEGOCIO Y RATIO DE DIVERSIDAD EN CADA UNA DE ELLAS

Área	Hombres	Mujeres	Total	% Hombre	% Mujer
Arroz	2034	715	2749	73,99%	26,01%
Pasta	1192	571	1763	67,62%	32,38%
Holding	35	26	61	57,38%	42,62%

*Nota: El ratio de diversidad indica un mayor número de empleados masculinos como consecuencia del carácter fabril con que nació el Grupo y el amplio número de profesionales que trabajan en su parque industrial (2.019 hombres frente a 547 mujeres).*

### DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA SEGÚN ÁREA GEOGRÁFICA

Continente	Nº Empleados
África	882
América Central	8
Asia	54
Europa	2.382
Norte América	1.247

#### DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR RANGO DE EDAD

Rango de edades	Total	% Total
<=30	821	17,94%
30 a 50	1167	25,53%
>=50	2585	56,53%

#### DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR RANGO DE EDAD Y RATIO DE DIVERSIDAD EN CADA UNO DE ELLOS

Rango de edades	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
<=30	544	277	821	66,24%	33,76%
30 a 50	842	325	1167	72,16%	27,84%
>=50	1875	710	2585	72,54%	27,46%

#### NÚMERO DE EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

Hombres	26
Mujeres	7
<b>Total</b>	<b>33</b>

Dentro del ámbito de la inserción laboral de personal con discapacidad, Ebro Foods contrata en España determinados servicios con distintos centros especiales de empleo (CEE). Durante el ejercicio 2012, estas colaboraciones han ascendido a 129.057,95 €.

Entidad	Importe
C.E.E. Afanias	8.647,11 €
C.E.E. CADEMADRID	430,39 €
C.E.E. INTGRAF	45.804,06 €
Fundación Aprocor	1.180 €
C.E.E. Inserción Personal Discapacitados " IPD"	72.996,39 €

#### DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL

Categoría profesional	Nº Empleados	%
Administrativos	649	14,19%
Auxiliares	601	13,14%
Mandos Intermedios	464	10,15%
Comerciales	162	3,55%
Directivos	131	2,86%
Resto de Personal	2.566	56,11%



**RATIO DE DIVERSIDAD POR CATEGORÍA**

Administrativos	Nº Empleados	% Categoría
Hombre	271	41,76%
Mujer	378	58,24%
<b>Auxiliares</b>		
Hombre	446	74,21%
Mujer	155	25,79%
<b>Mandos Intermedios</b>		
Hombre	313	67,46%
Mujer	151	32,54%
<b>Comerciales</b>		
Hombre	112	69,14%
Mujer	50	30,86%
<b>Directivos</b>		
Hombre	100	76,34%
Mujer	31	23,66%
<b>Resto de Personal</b>		
Hombre	2.019	78,68%
Mujer	547	21,32%

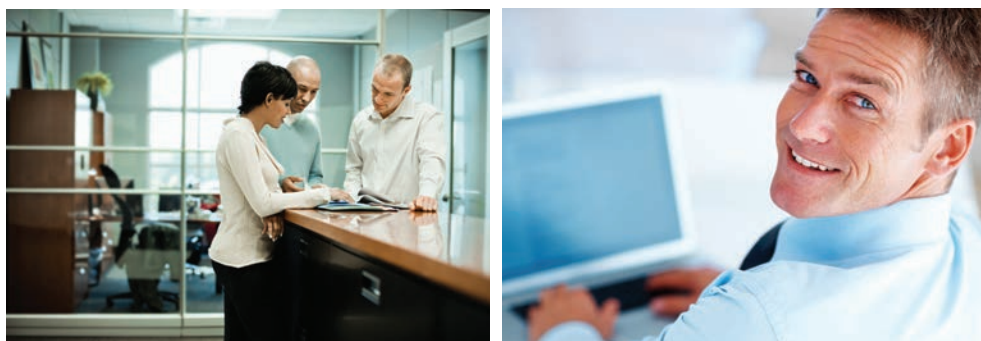
**DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO**

Tipo contrato	Total Empleados	%
Temporal	907	19,83%
Indefinido	2419	52,90%
At- will (USA)	1247	27,27%

**DISTRIBUCIÓN DE TIPO DE CONTRATOS POR ÁREAS GEOGRÁFICAS**

Tipo Contratos	Total Empleados	% s/Continente
<b>África</b>		
Temporales	737	83,56%
Permanentes	145	16,44%
<b>América Central</b>		
Temporales	4	50,00%
Permanentes	4	50,00%
<b>Asia</b>		
Permanentes	54	100%
<b>Europa</b>		
Temporales	166	6,97%
Permanentes	2216	93,03%
<b>Norteamérica</b>		
At-will	1247	100%
<b>Total Contratos</b>	<b>4573</b>	

*Nota: El mayor número de temporales se concreta en Marruecos, concretamente en la sociedad Rivera del Arroz ya que al ser una sociedad con una actividad eminentemente agrícola, la contratación en las fincas está condicionada al desarrollo de la campaña de arroz y el número de hectáreas sembradas. El grueso de contrataciones se concentra en los cinco/seis meses de siembra y cosecha.*



## ROTACIÓN DE PROFESIONALES

	Nº Empleados	% s/ Total Empleados
Despidos	120	2,63%
Empleados que han solicitado la incapacidad permanente	34	0,74%
Empleados que dejan voluntariamente la organización	178	3,90%
Jubilaciones	23	0,50%
Fallecimientos	5	0,11%
Nuevas contrataciones	579	12,67%

## NÚMERO Y PORCENTAJE DE PROFESIONALES CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO

Número	%
3.846	84,09%

*Nota: En general, los convenios colectivos resultan de aplicación a todos los empleados independientemente de la modalidad contractual concertada, el grupo profesional asignado, la ocupación o el puesto de trabajo desempeñado. Sin embargo, cuestiones relacionadas con la legislación de cada país o incluso con los usos y costumbres de los mismos, hacen que esta figura no exista para el global de trabajadores. Por otra parte, un porcentaje relevante de directivos no está sujeto a Convenio.*

## GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO

Las diferentes compañías del Grupo han invertido en cursos de formación para el personal un total de €1.179.440,70. Se han dedicado a la misma algo más de 144.000 horas y han participado en la misma alrededor de un 61% de la plantilla.

## TOTAL DE EMPLEADOS QUE HAN RECIBIDO PLANES DE FORMACIÓN (DESGLOSADO POR CATEGORÍAS PROFESIONALES)

Categoría	Nº Empleados	% s/Empleados Categoría
Administrativos	609	93,84%
Auxiliares	492	81,86%
Mandos intermedios	333	71,77%
Comerciales	76,5	47,08%
Directivos	59	45,04%
Resto de Personal	1.230,80	47,97%
Total	2.800,30	61,23%

**NÚMERO DE HORAS DEDICADAS A FORMACIÓN (DESGLOSADAS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES)**

Categoría	Nº Horas
Administrativos	16.424,80
Auxiliares	94.858,00
Mandos intermedios	9.365,05
Comerciales	1.700,00
Directivos	1.654,00
Resto de Personal	20.033,25
<b>Total</b>	<b>144.035,10</b>

*Nota: Las principales materias sobre las que se ha impartido formación, han sido: calidad y medioambiente, idiomas, tecnologías de la información, prevención de riesgos laborales y seguridad laboral, desarrollo de habilidades comerciales y de marketing.*

**PERSONAL PROMOCIONADO DURANTE EL EJERCICIO, DESGLOSADO POR GÉNERO**

	Nº Promociones Internas	% Promociones s/ Total Sexo	% Promociones s/ Total Empleados
Hombres	84	2,58%	1,84%
Mujeres	37	2,82%	0,81%
<b>Total</b>	<b>121</b>		<b>2,65%</b>

**PERSONAL PROMOCIONADO DURANTE EL EJERCICIO, DESGLOSADO POR ÁREAS GEOGRÁFICAS**

Continente	Promociones Internas
Africa	2
Asia	2
Europa	83
Norteamérica	34
<b>Total</b>	<b>121</b>

**PREVENCIÓN Y RIESGOS LABORALES**

La salud y seguridad del personal es un aspecto esencial en las relaciones laborales de todas las sociedades de Ebro Foods; así, durante 2012 se ha destinado más de un millón y medio de euros a la puesta en marcha de diferentes actuaciones en materia de prevención de riesgos, dedicando importantes esfuerzos a la formación del personal e incrementando la divulgación de la accidentalidad, sus causas y sus soluciones.

Inversión en prevención y riesgos laborales	1.534.495,06 €
Inversión en formación sobre prevención y riesgos laborales	264.686,44€
<b>Nº de horas de formación en prevención y riesgos laborales</b>	<b>18.867,50 H.</b>

Algunos ejemplos de actuaciones desarrolladas en Prevención de Riesgos Laborales

- ❖ Auditorías internas sobre procedimientos e instalaciones en oficinas y plantas productivas.
- ❖ Cursos de primeros auxilios.
- ❖ Cursos de análisis de peligros y puntos críticos de control.
- ❖ Revisión de la evaluación de riesgos.
- ❖ Adquisición de mobiliario ergonómico.
- ❖ Señalización de las zonas de paso de vehículos por las calles de la fábrica.
- ❖ Señalización del paso de las carretillas por la sección del empaquetado.
- ❖ Instalación de alarmas de incendio y ensayo de procedimientos de evacuación.
- ❖ Adquisición de ropa de seguridad.

**NÚMERO DE ACCIDENTES, ENFERMEDADES PROFESIONALES Y DÍAS PERDIDOS DURANTE EL EJERCICIO 2012**

	Número
Accidentes	252*
Enfermedades profesionales	9
Días perdidos	7.612

(\*) Ninguno de estos accidentes ha resultado mortal.

**NÚMERO DE ACCIDENTES, ENFERMEDADES PROFESIONALES Y DÍAS PERDIDOS DURANTE EL EJERCICIO 2012, DESGLOSADO POR CONTINENTES**

Continentes	Número
<b>África</b>	
Accidentes	14
Días perdidos	126
Enfermedades profesionales	2
<b>América Central</b>	
Accidentes	1
Días perdidos	5
<b>Europa</b>	
Accidentes	191
Días perdidos	7.018
Enfermedades profesionales	7
<b>Norteamérica</b>	
Accidentes	46
Días perdidos	463

Tasa de accidentes del Grupo Ebro Foods (IR): 19,66

Tasa de enfermedades profesionales del Grupo Ebro Foods (ODR): 0,25

Tasa de días perdidos (IDR): 211,49

## BENEFICIOS SOCIALES

La creación de un empleo de calidad y estable es uno de nuestros principales objetivos. Por ello existe en las diferentes filiales un amplio programa de beneficios sociales entre los que se encuentran, según los casos, seguro médico privado, seguro de vida, accidentes e incapacidad, planes de ahorro y jubilación, subvenciones médicas, ayudas de comedor y escolares, becas de estudio, etc.

## POLÍTICA RETRIBUTIVA

Más de un 40% de los empleados de diversas sociedades del Grupo Ebro Foods están incluidos en un programa de retribución variable que toma en consideración para la determinación del salario variable anual una serie de objetivos tanto de carácter colectivo (del Grupo en su conjunto y de las diferentes unidades de negocio) como de carácter específico del puesto.

Asimismo, diversos empleados de la sociedad en España disfrutan del programa de retribuciones en especie, que permite optimizar el tratamiento fiscal del salario percibido a través de la recepción de determinadas prestaciones como seguro médico, vehículo de empresa, ordenadores, servicio de guardería o alquiler de vivienda.

Dentro de esta política retributiva se enmarca el plan de entrega de acciones de Ebro Foods, S.A., que de acuerdo con la normativa fiscal vigente permite recibir hasta 12.000 euros en acciones de la Compañía sin que tengan la consideración de retribución a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). De este modo, 33 empleados de diferentes sociedades del Grupo recibieron en acciones de la Compañía la cantidad global de 311.473,05€ en el ejercicio 2012.